

PETR du Pays de la Déodatia
Conseil syndical du 14 décembre à 19h
Tenu en visioconférence
Procès-Verbal

INTRODUCTION

Le Conseil Syndical du Syndicat Mixte du PETR du Pays de la Déodatia s'est réuni le 14 décembre 2021 en visioconférence, sur convocation du Président, Monsieur Aurélien BANSEPT, en date du 07 décembre 2021.

Application faite de l'article L2121-23 du CGCT "les délibérations sont inscrites par ordre de date. Elles sont signées par tous les membres présents à la séance ou mention est faite de la cause qui les a empêchés de signer". Cette séance s'étant déroulée en visioconférence, les conseillers syndicaux participant à la réunion n'étaient pas en mesure de les signer. Le seul Président de séance a porté sa signature manuscrite sur les documents,

Etaient Présents :

Elus votants :

Titulaires de la CADDV : Madame Brigitte HENRI & Messieurs Serge ALEM, Aurélien BANSEPT, Christian CAËL, Denis HENRY, Bruno TOUSSAINT

Titulaires de la CCBVV : Mesdames Marie-José DARTOIS et Virginie GREMILLET & Messieurs Michel HOUOT, Denis MASY et Jean-Louis MENTREL

Excusés :

Titulaire de la CCBVV : Monsieur Claude HUSSON

Suppléant de la CCBVV : Monsieur Philippe PARADIS

Membres d'honneur : Madame la Sous-Préfète, Carole DABRIGEON et Monsieur le Président de la CASDDV, David VALENCE

Conformément à l'article 10 de la loi N°2021-1465 du 10 novembre 2021, portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, pour la période du 10 novembre 2021 au 31 juillet 2022 inclus, un membre peut disposer désormais de deux pouvoirs et le quorum est atteint dès lors qu'un tiers des membres est présent.
11 votants présents sur les 12 membres du conseil.

Monsieur Denis MASY est nommé Secrétaire de séance.

Le Président fait l'appel et donne la liste des élus excusés à ce conseil.

Il explique que le déroulement de ce conseil intervient en visioconférence au vu d'un nombre important de contamination à la Covid qui s'est développé au Pays : 8 agents sur les 17 du PETR ont été testés positifs entre le 05 et 10 décembre dernier.

Mesure prises : Les agents ont été placés en arrêt de travail ou télétravail selon leur situation sanitaire. Mesdames Johanna ANSEL et Isabelle BERTRAND assiste à ce conseil en présentiel pour la Directrice et à distance pour la secrétaire.

Validation du PV du Conseil Syndical du 02 novembre 2021 à l'unanimité.

DELIBERATIONS

Délibération n°20211214/001 : Adhésion par anticipation de la CC Gérardmer Hautes Vosges au PETR

Le Président explique que cette délibération intervient donc par anticipation pour l'adhésion de la CCGHV et qu'il est nécessaire de délibérer afin notamment de valider la représentation de chaque EPCI à venir.

Termes de la délibération proposée au vote :

Vu la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique, dite loi « engagement et proximité » ;

Vu le code général des collectivités territoriales notamment les articles L 5214-16, L 5211-5-1A, L 5211-5-16, L 5211-39-2 et L 5211-18.

Vu l'arrêté de préfectoral DCL BFLI n°103/2021 du 22 juillet 2021 portant périmètre de la future communauté de communes de Gérardmer Hautes Vosges issue de la scission de la communauté de communes des Hautes Vosges ;

Vu l'arrêté préfectoral AP DCL BFLI n° 190/2021 en date du 27 octobre 2021 portant la création de la communauté de communes de Gérardmer Hautes Vosges scission issue de la scission de la communauté de communes des Hautes Vosges (CCHV).

Le Président expose que :

La communauté de communes de Gérardmer Hautes Vosges (CCGHV) a émis le souhait de rejoindre le PETER du Pays de la Déodatia.

La Préfecture par courrier du 25 novembre 2021 propose la mise en place d'une procédure d'adhésion anticipée qui pourrait s'engager de la manière suivante avant le 31 décembre 2021 :

- Délibération de la CCHV actant l'adhésion anticipée au PETER du Pays de la Déodatia de la nouvelle CCGHV ;
- Délibérations des communes pour l'adhésion anticipée ;
- Délibération du comité syndical du PETER acceptant l'adhésion de la CCGHV.
- Délibérations des membres du PETER portant acceptation de l'adhésion anticipée.

Compte-tenu des règles applicables au PETER, syndicat mixte fermé et conformément aux statuts du PETER du Pays de la Déodatia ;

L'intégration de la CCGHV au PETER modifiera son conseil syndical et la représentation des EPCI membres.

A savoir : « 6 représentants par tranche de 50 000 habitants commencée » – article 10-1 des statuts du PETER et un seul EPCI ne pouvant avoir plus de 50 % des sièges.

2

Le Président propose la répartition suivante :

CASDDV (74 926 hab.) : 12 membres titulaires, 6 membres suppléants

CCBVV (15 159 hab.) : 6 membres titulaires, 3 membres suppléants

CCGHV (15 067 hab.) : 6 membres titulaires, 3 membres suppléants

Total : 24 titulaires, 12 suppléants

Il conviendra que la CCGHV délibère lors de son premier conseil communautaire afin d'entériner la procédure d'adhésion anticipée et désigner les délégués au sein du PETER.

Il est proposé aux élus du Conseil Syndical :

D'ACCEPTER l'adhésion anticipée de la CCGHV au PETER du Pays de la Déodatia.

DE VALIDER la répartition des sièges entre les EPCI adhérents telle que proposée.

Il est précisé que : Au vu des statuts avec les modalités de la représentation des EPCI adhérentes au niveau du Conseil du PETER, la représentation de chaque EPCI ne pouvait rester telle qu'à ce jour avec 6 titulaires et 6 suppléants.

La CCGHV devrait se réunir le 12 janvier 2022 afin de valider son adhésion au PETER du Pays de la Déodatia.

Chaque EPCI devra prendre dès que possible une délibération pour valider en conseil communautaire l'intégration de la CCGHV au PETER.

Le Président soumet ensuite la délibération au vote.

Délibération votée à 10 voix pour et 1 abstention.

Délibération n°20211214/002 : Organisation du temps de travail – Cycle de travail – Mise en place ARTT

Le Président explique que cette délibération intervient afin de régulariser la situation actuelle pour certains agents du PETER afin d'adapter le temps de travail demandé et l'annualiser.

Termes de la délibération proposée au vote :

- Vu** la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
Vu la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale,
Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées,
Vu la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011,
Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment l'article 47, l'article 45 et l'article 46 ,
Vu le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,
Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,
Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
Vu le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade,
Vu le décret n° 2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires et du temps additionnel,
Vu le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique nommés dans des emplois permanents,
Vu la circulaire n° NOR MFPP1202031C du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011,
Vu le règlement intérieur adopté en date du 19 juin 2017,
Vu l'avis favorable du Comité technique en date du 18 novembre 2021,

Le Président expose :

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps, différents selon la spécificité des missions exercées.

Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- Répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- Maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	-104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillés = Nb de jours x 7 heures	1 596 h arrondi à 1 600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1 607 heures

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut pas excéder 10 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- L'amplitude de la journée de travail ne peut pas dépasser 12 heures ;
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser pas 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

4 **Le Président** rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services CEP (conseil en énergie partagé), comptabilité MHE (Maison de l'Habitat et de l'Énergie), encadrement développement territorial et Direction afin de répondre au mieux aux besoins des usagers, il convient d'instaurer pour ces différents services du PETR du Pays de la Déodatie des cycles de travail différents.

Suite à concertation de l'ensemble des services du PETR du Pays de la Déodatie, après avis favorable émis par le bureau en date du 20 octobre 2021 et avis favorable du comité technique réuni le 18 novembre 2021, le Président propose à l'assemblée :

➤ **Fixation de la durée hebdomadaire de travail**

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein du PETR du Pays de la Déodatie est fixé à 35h00 par semaine pour l'ensemble des agents excepté les services suivants :

- Service CEP (conseil en énergie partagé), durée hebdomadaire de travail : 39h00
- Service comptabilité MHE (Maison de l'Habitat et d'Énergie), durée hebdomadaire de travail : 39h00
- Service encadrement développement territorial, durée hebdomadaire de travail : 39h00

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents bénéficieront de 23 jours de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1 607 heures.

- Service Direction durée hebdomadaire de travail : 37h00

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents bénéficieront de 12 jours de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1 607 heures. Les services dont la durée hebdomadaire de travail est de 35h00 ne bénéficieront pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut être arrondi à la demi-journée supérieure)

Durée hebdomadaire de travail	39 h	37 h
Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet	23	12
Temps partiel 80 %	18,4	9,6
Temps partiel 50 %	11,5	6

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Ne sont, toutefois, pas concernés les congés de maternité, adoption ou paternité et les autres congés particuliers comme le congé pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour mandat syndical, ou encore le congé de formation professionnelle.)

Il est proposé aux élus du Conseil Syndical :

D'APPROUVER la modification de la durée hebdomadaire de travail selon la proposition exposée ci-dessus ;
DE METTRE A JOUR le règlement intérieur pour prendre en compte ces modifications.

Il est précisé que : Cette délibération est conforme à la législation avec 1607h annuel pour tous les agents. Concernant le cycle de travail avec mise en place d'ARTT, il intervient après concertation avec les agents et a été validée par le Comité Technique du CDG88 le 18 novembre 2021.

La question du nombre différents d'ARTT en fonction de la durée hebdomadaire est posé (23 ARTT pour 39h par semaine et 12ARTT pour 37h par semaine). L'aménagement et la réduction du temps de travail est fixé réglementairement et correspond au nombre d'heures hebdomadaires effectué par l'agent.

Le Président soumet ensuite la délibération au vote.

Délibération votée à l'unanimité.

Délibération n°20211214/003 : RIFSEEP- Extension à la Filière technique

Le Président explique que cette délibération intervient afin de régulariser la situation actuelle d'un agent titulaire bénéficiant d'une indemnité qui n'existe plus.

Cette délibération a reçu un avis défavorable du Comité Technique du CDG88 car les représentants syndicaux estiment que les plafonds proposés sont trop faibles (ils correspondent à la moitié du plafond des fonctionnaires d'Etat) et que le RIFSEEP devrait être étendu à l'ensemble du personnel du PETR et non au seul titulaire comme c'est le cas actuellement.

Par souci d'équité et de cohérence, le plafond de la filière technique est basé sur le même mode de calcul que la filière administrative votée et validée par le Comité Technique du CDG88 en 2017. Le CDG88 a été informé que cette délibération serait tout de même proposée au vote lors de ce conseil pour régulariser la situation de l'agent en 2022.

Termes de la délibération proposée au vote :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'une nouvelle indemnité dite IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) pour la Fonction Publique d'Etat,

Vu le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire NOR RDFS1427139 C du 05/12/2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la circulaire ministérielle du 3 avril 2017 concernant la mise en place du RIFSEEP,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 18 novembre 2021,

Vu l'avis du Comité Technique du 14 septembre 2017 relatif au R.I.F.S.E.E.P., filière administrative

Vu la délibération de l'assemblée délibérante du 05 octobre 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) comprenant l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire – filière administrative,

Vu l'avis défavorable du Comité Technique du 18 novembre 2021 relatif à la mise en place du RIFSEEP, aux agents issus de la filière technique.

Vu le tableau des effectifs,

Vu les crédits inscrits au budget,

CONSIDERANT que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ces personnels.

CONSIDERANT qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Le Président propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP filière Technique (la filière administrative ayant déjà été délibéré), d'en déterminer les critères d'attribution et décide de mettre en place le nouveau régime indemnitaire composé de :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

ARTICLE 1 : Date d'effet

A compter du 1^{er} janvier 2022, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)
- Et le cas échéant, des résultats collectifs du service (apport de la loi de transformation de la Fonction Publique n°2019-828 parue le 6 août 2019 modifiant l'article 88 de la loi 84-53). Les montants votés ne pourront l'être que dans la limite des plafonds instaurés par les textes réglementaires. Si tel est le choix de la collectivité, il conviendra d'en préciser les modalités d'application.

6

ARTICLE 2 : Les bénéficiaires

- Les fonctionnaires titulaires (et le cas échéant, les stagiaires), affiliés à la CNRACL et/ou à l'IRCANTEC, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

ARTICLE 3 : Grades concernés

Les grades concernés par le RIFSEEP sont :

- Ingénieurs territoriaux
- Techniciens territoriaux
- Agents de maîtrise territoriaux
- Adjointes techniques territoriaux

ARTICLE 4 : Détermination des groupes de fonctions et des critères

Pour chaque cadre d'emploi, il convient de définir des groupes de fonctions auxquels seront rattachés des montants indemnitaires maximum annuels.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants. La hiérarchie entre les groupes va transparaître via des plafonds distincts.

La circulaire ministérielle recommande de prévoir au plus :

- 3 groupes de fonctions pour les catégories A,
- 3 groupes de fonctions pour les catégories B,
- 2 groupes de fonctions pour les catégories C

En application du principe de libre administration, les collectivités territoriales peuvent définir elle-même le nombre de groupes de fonctions par cadre d'emplois.

La répartition de fonctions au sein des groupes de fonctions est réalisée selon un schéma simple et lisible au regard des critères fonctionnels objectivés. Ils doivent permettre de cibler les niveaux de responsabilité.

Trois critères seront communs à tous les cadres d'emplois :

1. Encadrement, coordination, pilotage, conception

Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.

- Effectif d'agents à encadrer
- Catégorie des agents à encadrer
- Coordination d'activités
- Degré de responsabilité de projet ou d'opération (modulation possible selon la fréquence et la complexité)
- Responsabilité de formation d'autrui

2. Technicités, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions

Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent (maîtrise de compétences rares).

- Niveau de technicité et d'expertise des connaissances
- Autonomie
- Initiative
- Diversité et simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets
- Diversité des domaines de compétences, polyvalence
- Maîtrise de logiciel métiers

3. Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement professionnel

Contraintes particulières liées au poste (exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions...)

- Contraintes horaires
- Déplacements
- Contraintes physiques
- Respect des délais
- Responsabilité financière
- Degré d'incidence des erreurs
- Interventions extérieures
- Intervention devant un groupe

7

ARTICLE 5 : Fixation des montants maximum de l'IFSE et attribution individuelle

Cotation des emplois + détermination des groupes de fonctions + détermination des montants IFSE + CIA

Filière technique

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	IFSE Montant annuel maximum de la collectivité (non logés)	CIA Montant annuel maximum de la collectivité	Plafond Réglementaire maximum (IFSE + CIA)
CATEGORIE A					
Ingénieurs territoriaux	G1	Direction d'une collectivité, Direction des services techniques d'une collectivité, responsable de plusieurs services	18 105	3 195	21 300
	G2	Responsable d'un service	16 065	2 835	18 900
	G3	Expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, ...	12 750	2 250	15 000
CATEGORIE B					
Techniciens territoriaux	G1	Direction, responsable de service, niveau d'expertise supérieur	8 740	1 190	9 930
	G2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, encadrant technique	8 007.50	1 092.50	9 100
	G3	Poste d'instruction	7 325	997.50	8 322.50
CATEGORIE C					
Agents de maîtrise territoriaux	G1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications	5 670	630	6 300
Adjoints Techniques Territoriaux	G2	Agent d'exécution	5 400	600	6000

Conformément au décret n° 91-875, le Président fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximums prévus dans le tableau ci-dessus selon les critères d'attribution du groupe et ceux communs à tous les cadres d'emplois cités à l'article 3 ainsi que de la cotation des postes obtenue.

ARTICLE 6 : Réexamen de l'IFSE

Un réexamen du montant de l'IFSE :

- En cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions (afin d'encourager la prise de responsabilité) ;
- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- A minima tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (pour les emplois fonctionnels à l'issue de la 1^{ère} période de détachement) ;
- En cas de changement de grade suite à une promotion

Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation.

ARTICLE 7 : Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

Elle sera versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

ARTICLE 8 : Clause de revalorisation l'I.F.S.E.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Deuxième partie : Le complément indemnitaire annuel (CIA)

8

ARTICLE 9 : CIA

L'attribution du CIA repose sur **l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.**

Le compte rendu de l'entretien professionnel, et, en particulier, la grille d'évaluation de la **manière de servir**, constitue l'outil de base pour définir le montant du CIA.

ARTICLE 10 : Bénéficiaires

Le C.I.A. est attribué :

- aux fonctionnaires stagiaires
- aux fonctionnaires titulaires

CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

Filière technique

- Ingénieurs territoriaux
- Techniciens territoriaux
- Agents de maîtrise territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux

ARTICLE 11 : Détermination des groupes de fonctions et des critères

Chaque cadre d'emploi est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat.

L'autorité territoriale se basera sur l'évaluation professionnelle annuelle des agents selon les critères définis et approuvés par le Comité Technique.

Critères pouvant être utilisés pour apprécier l'engagement et la manière de servir :

- L'implication au sein du service
- Les aptitudes relationnelles
- Le sens du service public
- La réserve, la discrétion et le secret professionnels
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité

- Adaptabilité et ouverture au changement
- La ponctualité et l'assiduité
- Le respect des moyens matériels
- Le travail en autonomie
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- La réactivité face à une situation d'urgence
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externe
- Son implication dans les projets du service
- Ses démarches d'évolution dans son domaine d'intervention
- La disponibilité
- Esprit d'innovation et créatif

ARTICLE 12 : Fixation des montants maximum du C.I.A. et attribution individuelle

Cotation des emplois + détermination des groupes de fonctions + détermination des montants IFSE + CIA

Filière technique

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	IFSE Montant annuel maximum de la collectivité (non logés)	CIA Montant annuel maximum de la collectivité	Plafond Réglementaire maximum (IFSE + CIA)
CATEGORIE A					
Ingénieurs territoriaux	G1	Direction d'une collectivité, Direction des services techniques d'une collectivité, responsable de plusieurs services	18 105	3 195	21 300
	G2	Responsable d'un service	16 065	2 835	18 900
	G3	Expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, ...	12 750	2 250	15 000
CATEGORIE B					
Techniciens territoriaux	G1	Direction, responsable de service, niveau d'expertise supérieur	8 740	1 190	9 930
	G2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, encadrement technique	8 007.50	1 092.50	9 100
	G3	Poste d'instruction	7 325	997.50	8 322.50
CATEGORIE C					
Agents de maîtrise territoriaux	G1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications	5 670	630	6 300
Adjointes Techniques Territoriaux	G2	Agent d'exécution	5 400	600	6000

Conformément au décret n° 91-875, le Président fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximums prévus dans le tableau ci-dessus selon les critères d'attribution du groupe cités à l'article 10 et de la cotation des postes obtenue. Il est assujéti à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au regard de l'entretien professionnel. Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

ARTICLE 13 : Périodicité de versement du C.I.A.

Il sera versé annuellement.

ARTICLE 14 : Clause de revalorisation du C.I.A.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Troisième partie : Dispositions communes

ARTICLE 15 : Cumul

L'I.F.S.E. et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),

- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique

L'I.F.S.E. est cumulable avec :

- Les dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA, etc.)
- Les avantages collectivement acquis (exemple 13^{ème} mois)
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- La prime d'encadrement éducatif de nuit,
- L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
- L'indemnité d'astreinte et de permanence
- Indemnité pour travail dominical régulier,
- Indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié

ARTICLE 16 : Les modalités de maintien ou de suppression / Absentéisme

Congés maladie ordinaire (y compris accident de service / maladie professionnelle ou imputable au service) :

IFSE :

Le versement se poursuivra en cas de maladie ordinaire OUI NON
Si oui, en suivant le sort du traitement OUI NON

CIA :

Le versement se poursuivra en cas de maladie ordinaire OUI NON
Si oui, en suivant le sort du traitement OUI NON

Congés annuels + congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption : maintien intégral de l'IFSE et du CIA

Congés longue maladie + congés longue durée+ congé grave maladie : suspension de l'IFSE et du CIA

ARTICLE 17 : Montants maximum de l'IFSE et du CIA

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	IFSE Montant annuel maximum de la collectivité (non logés)	CIA Montant annuel maximum de la collectivité	Plafond Réglementaire maximum (IFSE + CIA)
CATEGORIE A					
Ingénieurs territoriaux	G1	Direction d'une collectivité, Direction des services techniques d'une collectivité, responsable de plusieurs services	18 105	3 195	21 300
	G2	Responsable d'un service	16 065	2 835	18 900
	G3	Expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, ...	12 750	2 250	15 000
CATEGORIE B					
Techniciens territoriaux	G1	Direction, responsable de service, niveau d'expertise supérieur	8 740	1 190	9 930
	G2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, encadrant technique	8 007.50	1 092.50	9 100
	G3	Poste d'instruction	7 325	997.50	8 322.50
CATEGORIE C					
Agents de maîtrise territoriaux	G1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications	5 670	630	6 300
Adjoints Techniques Territoriaux	G2	Agent d'exécution	5 400	600	6000

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 20/04/2016 a modifié l'article 88 de la loi 84-53 du 26/01/84 : « l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les

critères sans que la somme des 2 parts (IFSE et CIA) dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat »

Le CIA a un caractère complémentaire, ainsi la part du CIA ne devrait pas excéder celle de l'IFSE.

ARTICLE 18 : Clause de sauvegarde /Maintien du régime antérieur

« En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale maintient, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP, jusqu'à un éventuel changement de poste de l'agent, et jusqu'à l'éventuelle abrogation de cette disposition lors d'une délibération ultérieure ».

ARTICLE 19 : Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

ARTICLE 20 : Exécution

Le Président et le Comptable public sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution de la présente délibération qui sera transmise au représentant de l'Etat dans le département pour contrôle de légalité.

Il est proposé aux élus du Conseil Syndical :

DE VALIDER la mise en place du RIFSEEP pour la filière technique selon les modalités indiquées ci-dessus.

D'AUTORISER le Président à signer tous les documents nécessaires

DE DIRE QUE les crédits liés aux primes des agents concernés seront inscrits aux BP à venir.

Il est précisé que : Seuls les agents titulaires sont bénéficiaires du RIFSEEP car ils dépendent de la grille indiciaire de la fonction publique. Leur évolution de salaire est conditionnée à l'ancienneté de la grille à laquelle ils appartiennent et aux éventuels concours ; alors que les agents contractuels peuvent négocier leur indice au moment de la signature de leur contrat (en fonction de l'expérience...) et peuvent être augmentés à tout moment par avenants.

L'extension du RIFSEEP à l'ensemble des agents aurait un impact sur le chapitre 012 de son Budget.

Le RIFSEEP filière technique n'a pas été voté en 2017 car le décret d'application n'a été publié qu'au 37 février 2020.

Le Président soumet ensuite la délibération au vote.

Délibération votée à l'unanimité

Délibération n°20211214/004 : Modification du tableau des effectifs : mise à jour avec suppression de postes

Le Président précise que cette délibération intervient dans le cadre de la continuité des mises à jour nécessaires pour le suivi des ressources humaines car au vu des mouvements de personnels intervenus, il est possible et nécessaire de supprimer 6 postes au niveau du PETR.

Termes de la délibération proposée au vote :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, qui prévoit que « les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement »,

Vu le tableau des effectifs au 1^{er} janvier 2020 validé par délibération n°20191219/015 du 19 décembre 2019 avec l'ajout de 2 postes d'adjoint administratif, d'un poste de technicien, et la modification de l'effectif pourvu pour un ingénieur, un ingénieur principal (direction) un attaché et un attaché principal (directeur adjoint),

Vu le tableau des effectifs au 1^{er} janvier 2021 validé par délibération n°20201215/011 du 15 décembre 2020

Vu la dernière modification du tableau des effectifs en date du 2 novembre 2021 validée par délibération n°20211102/06

Le Président expose :

L'ensemble des emplois permanents de la collectivité figure sur le tableau des effectifs. Les emplois permanents correspondent aux grades des cadres d'emplois territoriaux ou aux emplois fonctionnels des collectivités et sont normalement pourvus par des fonctionnaires. Ainsi, le tableau des effectifs constitue la liste des emplois et des grades ouverts budgétairement pourvus ou non.

Le tableau des effectifs répond à une double logique : réglementaire et prévisionnelle. A ce titre, la collectivité doit être en mesure de se référer à un tableau à jour tout au long de l'année, en fonction des différentes créations, suppressions ou modifications d'emplois.

Le tableau des effectifs pourra faire l'objet d'ajustement :

- lors de créations d'emplois en lien avec la mise en place d'une nouvelle organisation, d'un nouveau besoin (nouveaux métiers, métiers émergents),
- lors de suppressions d'emplois en lien avec des mesures d'économie, la réorganisation des services, la disparition du besoin ou encore la délégation d'un service public,
- lors des avancements de grade ou promotions internes. Cette situation implique la création d'un nouvel emploi afférent à un cadre d'emplois supérieur et éventuellement la suppression de l'emploi antérieur,
- pour une modification de la quotité du temps de travail afférente à l'emploi,
- lors des reclassements médicaux et des changements de filières que cela peut occasionner.

12

Le Président propose de valider le tableau des effectifs en prenant en compte les suppressions d'emplois selon ce qui suit :

Six postes sont proposés à la suppression dans le cadre de la mise à jour du tableau des effectifs :

Suite au recrutement d'une directrice à temps complet au grade d'attaché en remplacement de la directrice (0.5 ETP) et le directeur adjoint (0.5 ETP), chargé de mission LEADER (0.5 ETP), il convient de supprimer les postes suivants :

- Chargé de mission LEADER/Directeur adjoint –Attaché principal- catégorie A
- Chargé de mission clauses sociales/direction adjointe- Attaché- catégorie A
- Direction - Ingénieur principal- catégorie A
- Direction - Ingénieur- catégorie A

Suite au recrutement d'un agent titulaire au poste de gestionnaire LEADER sur un grade de rédacteur, il convient de supprimer le poste suivant :

- Gestionnaire LEADER- Attaché- catégorie A

Suite à une évolution au grade d'ingénieur du poste de chargé de mission Trame Verte et Bleu (TVB), il convient de supprimer le poste suivant :

- Chargé de mission (CM) Trame Verte et Bleu- Technicien- catégorie B

A NOTER : Les contrats aidés (CUI-CAE...), les contrats d'apprentissage, les postes pour accroissement temporaire d'activité ne font pas l'objet de création de poste et ne figurent pas dans le tableau des effectifs.

Tableau des effectifs proposé incluant la suppression des 6 postes :

Grade	Fonction	Cat.	Effectifs budgétaires		Effectifs pourvus	
			Temps complets	Temps non complets	Titulaires	Non titulaires
Filière Administrative :						
Attaché Principal			0		0	0
	<i>Chargé de mission Leader / Directeur adjoint</i>	A			0	0
Attaché			9		1	4,8
	<i>Chargé de mission clauses sociales / CEE</i>	A	1			
	<i>Chargé de mission Clauses Sociales / Direction Adjointe</i>				0	
	<i>Animateur leader</i>		1			1
	<i>Direction</i>		1		1	
	<i>Chargé de mission Réover Mieux</i>		1			
	<i>Gestionnaire Leader</i>				0	
	<i>Chargé de mission Climat Energie Transition Ecologique</i>		1			1
	<i>Conseiller Energie Partagé</i>		1			1
	<i>Conseiller</i>		1		0	
	<i>Chargé de mission Itinérance pédestre</i>		1			1
	<i>Chargé de Mission Alimentation</i>	1			0,8	
Rédacteur			2		1	1
	<i>Chargé d'opérations financières HMD</i>	B	1			1
	<i>Gestionnaire Leader</i>		1		1	
Adjoint Administratif			2	1,6	0,8	1,8
	<i>Animateur administratif et financier</i>	C	1	0,8		1,8
	<i>Secrétaire – agent d'accueil</i>			0,8		
	<i>Adjoint Administratif Principal 2^{ème} Classe</i>					
	<i>Secrétaire Comptable</i>		1		0,8	
Total filière administrative :			13	1,6	2,8	7,6

13

Grade	Fonction	Cat.	Effectifs budgétaires		Effectifs pourvus	
			Temps complets	Temps non complets	Titulaires	Non titulaires
Filière Technique :						
Ingénieur principal			0			0
	<i>Direction</i>	A				0
Ingénieur			2		1	1
	<i>Chargé de Mission TVB</i>	A	1			1
	<i>Chargé de mission généraliste</i>		1		1	
	<i>Direction</i>					0
Technicien			4			3
	<i>Animateur Technique & financier</i>	B	1			1
	<i>Animateur Administratif</i>		1			0
	<i>Chargé de mission MHE</i>		1			1
	<i>Technicien principal 1^{ère} classe</i>					
	<i>CM Trame Verte et Bleue</i>					0
	<i>Conseiller SARE</i>		1			1
Total filière technique :			6	0	1	4
Total			19	1,6	3,8	11,6

Il est proposé aux élus du Conseil Syndical :

D'AUTORISER la suppression des postes tel que mentionnée ci-avant

DE VALIDER le tableau des effectifs modifié tel que ci-avant.

Il est précisé que : Concernant le poste de gestionnaire Leader, le changement d'agent est intervenu fin octobre 2021 avec le recrutement d'un agent titulaire au grade de Rédacteur, poste créé par une précédente délibération.

Le Président soumet ensuite la délibération au vote.

Délibération votée à l'unanimité.

Délibération n°20211214/005 : Création de poste de Conseiller SARE et demande de subventions associées

Le Président précise que cette délibération intervient dans le cadre de l'évolution des services de la MHE qui conduit à une nécessaire réorganisation de ce service.

Il explique les évolutions à venir : intégration de la CCGHV, non reconduction du poste de chargé de mission MHE, transformation des dispositifs avec Maprimerénov Sérénité et sur activité pour le conseiller SARE actuel.

L'objectif de 600 actes fixé sur l'année 2021 est largement dépassé avec 730 au 31 août 2021.

Le recrutement d'un 2^{ème} conseiller SARE est nécessaire, permettant la continuité des dossiers MPR instruits et suivis par Fanny dont le CDD s'arrête au 31/12/2021. La Région et le Département donne leur accord pour le recrutement d'un second conseiller SARE et pourront verser des aides supplémentaires.

Sur demande, le Président présente en parallèle la délibération suivante en expliquant que les délibérations sont liées :

Le contrat de Fanny MOURS s'arrête au 31 décembre 2021 et sa mission de communication à hauteur de 20% de son poste ne sera plus assurée. Or, le Pays a identifié des besoins en communication notamment pour les actions en plein développement comme le CTE, le PAT, le Plan Avenir Montagne, les Grandes Echappées.

Il est donc proposé de créer un poste non permanent de chargé de mission communication/animation. Ce poste sera calibré pour reprendre les animations mises de côté (faute de personnel) tels que : J'adopte une Ruche, La semaine de la Forêt et Bistrots de Pays.

Fanny MOURS possède les compétences nécessaires pour ce poste (Site internet actuel créé d'ailleurs par ses soins) et désire candidater.

Ce contrat d'un an est éligible aux aides financières de la Région Grand Est à hauteur de 40% car il permet de mieux communiquer et d'animer les démarches en cours sur la transition écologique et l'adaptation au changement climatique. D'autres financements pourront être mobilisés plus ponctuellement (animations, Avenir montagne) Les financements seront proposés dans la délibération suivante.

Termes de la délibération proposée au vote :

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée et notamment ses articles 34 et 3-3

Vu le tableau des emplois et des effectifs,

Le Président expose que la Maison de l'Habitat est confrontée à différentes évolutions à la fin de l'année 2021, lesquelles nécessitent une réflexion sur l'organisation du service :

- Fin du contrat de l'agent en charge de la mission MaPrimeRénov (60%)- Habiter Mieux (20%)
- Extension des programmes à la future CC Gérardmer Hautes Vosges
- Evolution en 2022 du programme Habiter Mieux vers un programme « Ma Prime Renov Sérénité »

A cela s'ajoute une surcharge avérée du conseiller SARE (Simon DUCHENE), dont le poste était calibré pour environ 600 « actes de conseil » sur 12 mois et qui, au 31/8, en avait déjà réalisé plus de 730.

Une hausse significative des sollicitations du Conseiller SARE est prévisible pour deux raisons :

- L'adhésion de toute la CCGHV au programme ouvrira droit à ses habitants à toute la palette de conseil, de l'appel téléphonique à l'accompagnement sur le terrain.
- L'Etat va lancer une campagne de communication massive en début d'année sur Ma Prime Rénov, notamment avec la création de Ma Prime Rénov Sérénité (actuel Habiter Mieux). Comme à chaque campagne de communication, cela va générer un afflux important de contacts, soit pour du conseil, soit pour du montage de dossier Ma Prime Rénov.

Au regard de ces éléments, et vu la volonté de l'agent de ne pas renouveler son contrat sur les missions actuelles, il est proposé de créer un poste de second conseiller SARE.

De même, dans ce schéma, il est proposé que le montage de dossier Ma Prime Rénov soit inclus dans les missions des deux conseillers SARE.

Financement du conseiller :

- L'adhésion de toute la CCGHV à la MHE (1,45 € / hab), apportera un surcroît de recettes de 10 000 € environ.
- Le CD88 qui s'est engagé à financer un second conseiller à hauteur de 8 000 €.
- La Région Grand Est dans le cadre du programme SARE estimé à 26 600 € (*Prorata pour 2 postes de la subvention Région*).

Le Président rappelle que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant conformément à l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il appartient donc conseil syndical de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au bon fonctionnement des services et de modifier le tableau des effectifs.

Le Président indique que la création de l'emploi de Chargé de mission SARE est justifiée par des connaissances très techniques liées à des programmes limités dans le temps et complétées par d'autres missions techniques lié à un autre corps de métier. Cet emploi correspond au grade de technicien cadre d'emplois de technicien territorial, catégorie B, filière technique. La durée hebdomadaire de service afférente est fixée à 35 heures.

Le Président ajoute que si l'emploi en question n'est pas pourvu par un fonctionnaire, il peut être occupé par un agent contractuel en application de l'article 3-3, alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée qui autorise le recrutement d'un agent contractuel pour occuper un emploi permanent dès lors qu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

Le Président présente les missions relatives au poste conseiller SARE

Missions et tâches associées

Niveau 1 : conseil « générique »

Le Conseiller SARE délivrera un conseil de premier niveau qui permettra au demandeur d'avancer sereinement dans son projet.

Niveau 2 : conseil personnalisé

A la suite d'un ou plusieurs conseil(s) de premier niveau, il est courant que le porteur de projet ait besoin de conseils plus précis et complets. Pour entrer dans les détails et apporter des informations qui généreront de l'engagement et du passage à l'acte, il sera souvent nécessaire de proposer un conseil personnalisé.

Le conseil personnalisé sera constitué d'un ensemble de possibilités qui s'adapteront « à la carte » en fonction des besoins exprimés par le demandeur. En voici une liste non exhaustive regroupée par thématiques.

Niveau 3 : audit

L'expérience acquise au cours des années nous montre que certains propriétaires, bien que volontaires dans la démarche de travaux ont parfois besoin d'outils objectifs et techniques pour passer à l'acte de rénovation.

En particulier, la réalisation d'un audit thermique peut être un facteur déclenchant pour certains.

C'est la raison pour laquelle nous proposons une base « raisonnable » d'une trentaine d'audit énergétique, servant d'aide à la décision pour le particulier.

La mission du conseiller SARE, sera de coordonner et de suivre la réalisation de ces audits par des cabinets d'études.

Niveau 4 : accompagnement des ménages, jusqu'à la maîtrise d'œuvre

Dans le cadre du programme SARE, la SEM régionale Oktave propose aux territoires du Grand Est (communauté d'agglomération, communautés de communes, etc.) un partenariat en fonction de leurs besoins et de leurs spécificités afin d'offrir un parcours d'accompagnement complet des ménages du Grand est.

Cet accompagnement jusqu'à la maîtrise d'œuvre sera donc effectué par un conseiller OKTAVE spécifique, agent de la SEM.

Le rôle du conseiller SARE sera de travailler en coordination avec ce conseiller OKTAVE.

Ces quatre niveaux d'accompagnement seront contractualisés avec la Région par le biais d'objectifs chiffrés ; assurés et suivis par le conseiller SARE.

Autres missions

Accompagnement dans le conseil de premier niveau du petit tertiaire privé en matière de rénovation énergétique ;

Animation et sensibilisation du grand public à la rénovation énergétique ;

Animation et informations auprès des entreprises locales ;

Réaliser une veille documentaire sur la rénovation énergétique ;

Montage de dossiers de subvention Ma Prime Rénov ;

Considérant la nécessité de recruter un deuxième conseiller SARE pour assurer les missions de conseil et d'accompagnement des particuliers dans leur projet de rénovation énergétique et maintenir le bon fonctionnement du service MHE au vu de l'exposé de la situation par le Président ;

Il est proposé aux élus du Conseil Syndical :

DE VALIDER le recrutement sur un emploi permanent d'un contrat à durée déterminée de 12 mois à compter du 1^{er} février 2022, emploi à temps plein au grade de technicien pour effectuer les missions de conseiller SARE.

D'AUTORISER le Président à signer le contrat à durée déterminée à venir et tous les documents nécessaires à son recrutement.

D'AUTORISER le Président à solliciter le Département pour une aide financière forfaitaire de 8 000 € et la Région pour le financement du poste et dépenses associées.

Le Président soumet ensuite la délibération au vote.

Délibération votée à l'unanimité.

Délibération n°20211214/006 : Création d'un emploi non permanent de chargé de communication et d'animations

Le Président a tout expliqué lors de la précédente délibération donne les termes de la délibération directement :

Termes de la délibération proposée au vote :

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 3-II ;

Le Président expose qu'actuellement la communication est assurée pour 20 % par un agent dont le contrat se termine le 31 décembre 2021. Ses missions se limitent à la mise à jour du site internet, à la mise en ligne de la newsletter et de publications sur les réseaux sociaux.

Avec le départ de cet agent qui est le seul à maîtriser la création de contenu du site internet, la structure n'aura plus la possibilité de le mettre à jour.

Sans une réelle stratégie de communication, les actions mises en œuvre ont un écho moindre et un résultat contrasté. La communication est donc identifiée comme essentielle pour promouvoir auprès des communes, EPCI et habitants du territoire les actions réalisées par le Pays.

Deux projets importants en cours de développement ont besoin d'un effort de communication pour être visibles et fédérer les acteurs : le contrat de transition écologique et la mise en place des Grandes échappées vosgiennes.

En outre, certaines animations (semaines des forêts, jour de la nuit, ...) ou dispositifs (Bistrot de Pays, J'adopte une ruche) souffrent du manque d'animation et de l'absence de personnel identifié pour suivre ces actions.

Ces actions de communications et d'animations sont chronophages et ne peuvent plus être assurées par les chargés de mission thématique. De plus, la communication nécessite des compétences spécifiques pour être efficace.

C'est pourquoi le Président propose au conseil syndical de recruter sur un emploi temporaire un chargé de mission communication et animation pour un contrat d'un an.

Ce recrutement permettra sur la période 2022 de proposer le développement d'une stratégie de communication et d'évaluer les besoins permanents de la structure en la matière.

Le Président rappelle au conseil syndical que l'article 3 I 1°, de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale autorise le recrutement sur des emplois non permanents d'agents contractuels pour un accroissement temporaire d'activité pour une durée maximale de douze mois sur une période consécutive de dix-huit mois, renouvellement compris.

17

Le Président expose également au conseil syndical qu'il est nécessaire de prévoir une communication sur les dispositifs et programmes enclenchés par le PETR comme par exemple le CTE ou les Grandes Echappées Vosgiennes. Ces tâches ne peuvent être réalisées par les seuls agents permanents de la collectivité.

Ainsi, en raison des tâches à effectuer, il propose au conseil syndical créer un emploi non permanent relevant du grade de technicien pour effectuer les missions de chargé de mission communication-animation suite à l'accroissement temporaire d'activité d'une durée hebdomadaire de travail égale à 35 h00 à compter du 1^{er} février 2021 pour une durée maximale de 12 mois.

Principales missions :

- Elaborer une stratégie et un plan de communication pour promouvoir les actions engagées
- Décliner cette stratégie de communication en cohérence avec les politiques nationales, régionales et départementales.
- Développer une communication adaptée autour de la transition écologique en lien avec les équipes du PETR en fonction du public cible et des objectifs.
- Créer des contenus, supports et outils de communication diffusés via différents médias
- Organiser des temps de sensibilisation à destination des acteurs et d'événementiels pour grand public
- Communiquer sur les actions transversales avec le PTRTE et le projet de territoire
- Evaluer l'impact des campagnes de sensibilisation et des animations, l'efficacité des outils de communication et du type de média utilisé.

Il est proposé aux élus du Conseil Syndical :

DE CRÉER un emploi non permanent relevant du grade de technicien pour effectuer les missions de chargé de mission communication-animation suite à l'accroissement temporaire d'activité d'une durée hebdomadaire de travail égale à 35 h00 à compter du 1^{er} février 2022 pour une durée maximale de 12 mois ;

DE FIXER la rémunération sur la base de la grille indiciaire de technicien ;

D'INSCRIRE la dépense correspondante sera inscrite au chapitre du budget primitif 2022.

Pas d'autres prises de parole sur ce sujet, le Président soumet ensuite la délibération au vote.

Délibération votée à l'unanimité.

Délibération n°20211214/007 : Demande de subvention poste ingénierie _ Région 2022

Le Président explique que cette délibération intervient donc pour obtenir une subvention Ingénierie 2022 à la Région pour 2 postes dont celui validé précédemment.

Termes de la délibération proposée au vote :

Le Président expose au Conseil Syndical la possibilité de solliciter la Région Grand Est pour l'ingénierie 2022 et financer un poste de généraliste et un poste thématique pour les territoires qui s'engagent dans une démarche de PTRTE à hauteur de 40 %, subvention plafonnée à 20 000 euros par an et par poste.

Les Postes de Chargé de Mission « Généraliste » et « Transition Ecologique » étant éligibles, le Président propose de solliciter l'aide de la Région à hauteur de :

- 40 % du coût annuel du chargé de mission généraliste, soit 20 000 euros de subvention plafond ;
- 40 % du coût annuel du chargé de communication et d'animation pour la Transition Ecologique soit 20 000 euros de subvention plafond.

Le Président rappelle le profil des postes concernés tels que détaillés ci-dessous et propose à l'assemblée de les valider.

Le Chargé de mission Généraliste :

Rôle et missions :

- Animer le PTRTE et participer à la conception et à la mise en œuvre d'une stratégie globale de développement et de dynamisation du territoire en intégrant des préoccupations d'ordre économique, social, culturel et environnemental.
- Travailler en étroite collaboration avec tous les acteurs majeurs de la Région (les collectivités territoriales, les entreprises...).
- Intervenir à toutes les étapes du projet (de la définition du cahier des charges à la recherche de financement).
- Assister techniquement les élus dans l'élaboration des orientations stratégiques. Il assure la coordination de la mise en œuvre des actions relatives aux objectifs définis par la charte du Pays en vue d'en garantir leur cohérence et le fonctionnement général du syndicat mixte.
- Faciliter le travail partenarial par un travail de mise en relation d'acteurs, prend en compte les initiatives locales et les avis des populations.
- Sa principale mission est le développement. Il alterne des temps de conception de contacts individuels, d'animation de groupes de travail.
- Animer de nombreuses réunions avec différents interlocuteurs.

Nature et objectifs des missions :

Le Chargé de Mission généraliste pilote et coordonne les actions conduites par le Pays conformément aux orientations de la stratégie territoriale du Pays de la Déodatie, en :

- Favorisant la prise en compte des politiques sectorielles de la Région en lien avec les contrats, notamment le PTRTE
- Contribuant à la mise en œuvre du dispositif régional en faveur des EPCI par une mise en cohérence des projets,
- S'inscrivant dans le projet de territoire du Pays de la Déodatie.

Thématiques diverses :

Elaboration et animation du PTRTE et autres contractualisations stratégiques (CTEC...)

Elaboration du projet de territoire

Etude spécifique, diagnostique : mobilité douce ...

Appui à la mise en œuvre des actions Trame Verte et Bleue

Mise en place de nouveaux programmes et services

Suivi des programmes structurants (CTE, PAT...)

Autres (selon les besoins)

Ses compétences :

- Il est autonome et responsable de la conception, de la réalisation, du financement et de l'évaluation des actions dans son domaine d'intervention. Peut être amené(e) à encadrer des stagiaires.
- Il participe à l'élaboration et au suivi du budget
- Il participe à la préparation des réunions des instances délibérantes (bureau et conseil syndicaux)
- Il sensibilise et mobilise les acteurs sur les orientations de la charte et les actions du contrat d Pays
- Il monte les dossiers techniques, administratifs et financiers nécessaires
- Il organise la promotion des projets
- Il facilite sur le terrain la mise en œuvre des actions, par l'expression, la participation et la coordination des différents partenaires impliqués.

Le Chargé de communication et d'animation Transition Ecologique :

Contexte et rôle :

Engagé pour le climat et l'énergie, et porteur de la Maison de l'Habitat et de l'Energie (plateforme territoriale de rénovation énergétique), le PETR du Pays de la Déodatie a été labellisé en 2015 Territoire à Energie Positive pour la Croissance Verte (TEPCV). Le programme d'actions TEPCV (2016-2019) a permis de conforter l'engagement du territoire dans la réduction des gaz à effet de serre et la croissance verte. Le Pays de la Déodatie souhaite aujourd'hui continuer les missions climat et énergie qui ont été mises en place et développer son implication auprès des collectivités.

De plus le Pays a été Lauréat de l'appel à projet Contrat de Transition Ecologique. Le CTE a pour fil rouge l'adaptation au changement climatique, enjeu également identifié dans le cadre du PTRTE.

Pour animer et communiquer sur la démarche, fédérer autour de la Transition écologique les acteurs publics et privés des territoires et filières impactés par le changement climatique, le Pays a pu identifier le besoin de s'appuyer sur un chargé de mission communication et animation.

Sans une réelle stratégie de communication, les actions mises en œuvre ont un écho moindre et un résultat contrasté.

Principales tâches, missions et responsabilités :

1. Animation générale

- Elaboration d'une stratégie et d'un plan de communication pour promouvoir les actions engagées
- Décliner cette stratégie de communication en cohérence avec les politiques nationales, régionales et départementales.
- Développer une communication adaptée autour de la transition écologique en lien avec les équipes du PETR en fonction du public cible et des objectifs.
- Créer des contenus, supports et outils de communication diffusés via différents médias
- Organiser des temps de sensibilisation à destination des acteurs et d'événementiels pour grand public
- Communiquer sur les actions transversales avec le PTRTE et le projet de territoire
- Evaluer l'impact des campagnes de sensibilisation et des animations, l'efficacité des outils de communication et du type de média utilisé.

2. Adaptation au changement climatique

- Conception de support pour sensibiliser les acteurs aux enjeux de l'adaptation au changement climatique en lien avec le chargé de mission CTE (publications d'actualités régulières sur le site web, page Facebook du PETR et newsletter).
- Mise à jour annuelle des outils de communication du CTE (kit de communication, plaquette chiffres clés/rapport annuel, fiche de présentation, flyer...)
- Organisation d'une conférence de presse annuelle du CTE pour communiquer sur son état d'avancement
- Appui pour l'organisation de visites guidées d'actions d'adaptation exemplaires
- Organisation d'actions de sensibilisation dans les écoles, encourager les communes à adapter les bâtiments publics et espaces publics pour se prémunir des effets du changement climatique (écoles, urbanisation, gestion de l'eau) ;
- Participation à des événements locaux avec un stand d'information CTE (FIG, Fête des sciences, Fête des mobilités, Fête de l'écotourisme, Mai à vélo, festivals organisés sur le PNRBV...)
- Conception, mise en forme et diffusion de guides des éco-gestes pour l'adaptation au quotidien

3. Un tourisme durable : itinérance et 4 saisons

- Communiquer sur une offre touristique d'itinérance 4 saisons (Les Grandes Echappées vosgiennes - GR de Pays)
- Etablir une stratégie de communication
- Mobiliser les acteurs via les réseaux sociaux
- Rédiger des contenus Web et éditoriaux
- Appui à l'organisation d'événements

4. Filière agricole, circuit court

- Animer les dispositifs « J'adopte une ruche » et « Bistrot de Pays »
- Faire la promotion de ces dispositifs
- Rencontrer les acteurs et proposer des actions de communication.

5. La mobilité durable- Sensibiliser les citoyens et les collectivités à une mobilité alternative à la voiture individuelle

- Développer des sensibilisations grand-public par la présence sur certains événements
- Appui à l'organisation d'événementiels et de manifestations autour de la mobilité (Défi au boulot j'y vais à vélo, ligne de covoiturage,...)

6. Transition énergétique

- Communiquer sur la précarité énergétique et les différents dispositifs d'accompagnement pour la réalisation des travaux chez les particuliers (Maison de l'Habitat et de l'Énergie) et dans les communes (CEE).
- Participer à l'organisation de la manifestation « le jour de la nuit » : mobiliser les collectivités à l'extinction de l'éclairage public, gérer les différentes manifestations grand public.

Il est proposé aux élus du Conseil Syndical :

DE VALIDER les profils de chaque poste tels que détaillés ci-dessus.

D'AUTORISER le Président à solliciter la subvention ingénierie de la Région Grand Est au titre de l'année 2022 pour un total de 40 000 euros et à signer toutes les pièces nécessaires.

D'INSCRIRE les dépenses concernant le poste de chargé de mission généraliste et le poste de chargé de communication et d'animation pour la Transition Ecologique seront bien été inscrites au BP 2022 proposé au vote lors d'un prochain conseil.

Pas de prise de parole, le Président soumet ensuite la délibération au vote.

Délibération votée à l'unanimité.

Délibération n°20211214/008 : Candidature AMI Ingénierie tourisme Avenir Montagne

Le Président explique qu'il est nécessaire de valider la candidature AMI faisant suite aux différents échanges avec la CCGHV, les 5 objectifs énumérés figurant dans les termes de la délibération proposée au vote.

Si la candidature du Pays est retenue (réponse courant janvier 2022), Le Pays bénéficiera de 60 000 euros par an sur 2 ans de soutien financier du Commissariat de Massif.

Termes de la délibération proposée au vote :

Vu la loi n° 85-30 du 9 janvier 1985 relative au développement et à la protection de la montagne ;

Vu la loi n° 2016-1888 du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne ;

Vu la circulaire n°6287-SG du 15 juillet 2021 relative au fonds « Avenir Montagnes » ;

Vu la candidature lauréate du PETR de Remiremont et de ses vallées incluant le territoire de la future Communauté de Communes Gérardmer Hautes Vosges (CCGHV) ;

Vu l'AMI Avenir Montagne Ingénierie qui vise à accompagner en ingénierie les territoires de montagne vers une stratégie de développement touristique adaptée aux enjeux des transitions écologiques et de la diversification touristique ;

Considérant la sollicitation du commissariat de Massif des Vosges

Le Président expose :

Le PETR du Pays de la Déodatie souhaite déposer une candidature à l'AMI Avenir Montagne Ingénierie. Cet AMI représente une opportunité pour le territoire de développer une stratégie touristique adaptée aux enjeux du changement climatique.

Dans ce cadre, un chef de projet sera recruté pour la conception, la mise en œuvre, le pilotage et le suivi du projet de développement touristique territorial.

Les frais salariaux et d'accompagnement seront financés par une aide forfaitaire de 60 000 € par an versée sur 2 ans.

Les EPCI et Offices de tourisme du territoire ont été réunis en novembre 2021 pour identifier les objectifs stratégiques. Cette proposition a fait l'objet d'échanges avec le commissariat de Massif.

Enjeu : « *Consolider et maintenir une activité touristique 4 saisons à la fois résiliente au changement climatique et respectueuse de la sensibilité environnementale du territoire* » (enjeu commun au CTE).

La candidature s'articulera autour des 5 objectifs suivants :

1. Définition d'une stratégie de développement touristique à l'échelle du nouveau territoire du PETR du pays de la Déodatie ;
2. Structurer une offre d'hébergements et sites touristiques (services et activités) ;
3. Mettre en place, des solutions d'accès aux sites, de mobilités douces, d'intermodalités et de mise en tourisme de l'itinérance ;
4. Accompagner les sites les plus vulnérables dans leur adaptation au changement climatique : lacs, domaines de neige
5. Valoriser le patrimoine naturel et culturel garantissant sa préservation

21

Les candidatures pour le deuxième appel à projet sont à déposer avant le 10 décembre 2021.

Il est proposé aux élus du Conseil Syndical :

DE VALIDER l'enjeu et les objectifs listés ci-dessus de la candidature à l'AMI Ingénierie Tourisme Avenir Montagne ;

D'AUTORISER le Président à déposer la candidature à l'AMI et à signer les pièces nécessaires ;

DE RECRUTER un chef de projet si la candidature du PETR est retenue et de solliciter les subventions relatives à ce poste ;

D'INSCRIRE les crédits nécessaires au BP 2022

Il est précisé que : Le Pays n'a pas candidaté lors du 1^{er} appel à projets.

Cette candidature a fait l'objet d'une réunion technique avec les 3 EPCI et les 3 Offices du tourisme intercommunaux (OTI). Tous les territoires du PETR sont bien concernés et pris en compte dans leur diversité. Certaines thématiques sont transversales à l'ensemble du territoire PETR et d'autres sont plus ciblés sur des zones à enjeux forts.

La thématique des mobilités douces est bien prise en compte avec notamment les possibilités de liaison Bruyères-Gérardmer.

Un travail commun sera entrepris avec un accompagnement pour la gestion des flux touristiques, les hébergements...

Le Président soumet ensuite la délibération au vote.

Délibération votée à l'unanimité.

Délibération n°20211214/009 : Leader 2023-2027 : candidature AMI et demande de subvention FEADER au soutien préparatoire

Le Président précise la nécessité de passer cette délibération pour candidater à l'AMI et obtenir les subventions.

Termes de la délibération proposée au vote :

Vu la labellisation Groupe d'Action Locale du Pays de la Déodat pour la mise en œuvre l'axe IV – LEADER du Programme de Développement Rural Hexagonal, dont le Syndicat Mixte a été la structure porteuse pour la période 2007-2013 et 2014-2020 ;

Vu le cadre de programmation 2023-2027 du FEADER, la mesure 19 concernant LEADER prévoit une sous mesure 19.1 pour la mise en place d'un soutien préparatoire permettant aux territoires du Grand Est de renforcer leurs capacités afin de préparer ou d'actualiser la stratégie locale de développement ;

Vu l'Appel à manifestation d'intérêt concernant la mesure LEADER lancé par la Région Grand Est en décembre 2021 avec réponse attendue au plus tard pour le 17 janvier 2022 ;

Le **Président** expose que le Syndicat mixte du PETR de la Déodat souhaite déposer une candidature à l'Appel à manifestation d'intérêt transmise par la Région Grand Est pour la sélection des GAL 2023-2027 et sollicite le fonds de soutien préparatoire selon le plan de financement proposé ci-dessous.

Le **Président** rappelle que la Région Grand Est est l'autorité de gestion pour le FEADER sur la programmation 2023-2027 et que le territoire aura donc 6 mois pour y répondre s'il obtient la labellisation.

Plan de financement prévisionnel soutien préparatoire :

Dépenses prévisionnelles		Recettes prévisionnelles	
Type de dépenses	(Euros) €	Type de financeur	(Euros) €
Animation (Charges salariales- indemnités de stages)	16 700.00	Soutien préparatoire (REGION) 90%	15 000.00
		Autofinancement	1 700.00
TOTAL	16 700.00	TOTAL	16 700.00

22

Il est proposé aux élus du Conseil Syndical :

D'AUTORISER le Président à proposer la candidature du syndicat mixte du PETR du Pays de la Déodat pour la sélection des GAL 2023-2027 et à signer tous les documents nécessaires pour répondre à l'Appel à manifestation d'intérêt LEADER ;

DE VALIDER le plan de financement prévisionnel pour le soutien préparatoire et la candidature du Syndicat Mixte du PETR du Pays de la Déodat.

Le **Président** invite la vice-présidente, Virginie Gremillet, en charge du LEADER à s'exprimer sur le sujet.

La vice-présidente précise que le soutien préparatoire permet de financer une partie d'un poste et stage pour élaborer le dossier de candidature et que le PETR aura 6 mois pour présenter une candidature détaillée avec un programme. Ce programme s'appuiera sur l'évaluation de la dernière programmation et la refonte du projet de territoire qui sera mené en parallèle. Des groupes de travail composés pour partie d'élus seront réunis pour faire des propositions.

Le **Président** soumet ensuite la délibération au vote.

Délibération votée à l'unanimité.

Délibération n°20211214/010 : Animation et Gestion Leader 2022 : demandes de subventions

Le **Président** expose la nécessité de délibérer pour obtenir les subventions nécessaires au financement des postes 2022 sur le programme Leader.

Termes de la délibération proposée au vote :

- Vu** l'appel à candidature LEADER en Région Lorraine, en date du 19 décembre 2014 ;
- Vu** la notification par la Région Lorraine, en date du 1^{er} octobre 2015, pour la sélection du territoire du Pays de la Déodatie pour porter le programme LEADER 2014 - 2020, prolongé jusqu'en 2022 ;
- Vu** que le GAL est constitué d'une équipe pluridisciplinaire d'un chargé de mission et de personnel administratif, soit deux personnes, afin d'en assurer l'animation et la gestion comme il en est imposé dans le programme LEADER ;

Le **Président** propose de solliciter le Conseil Départemental des Vosges et les fonds FEADER (LEADER) pour le financement de l'Animation et de la Gestion LEADER pour l'année 2022 et de valider le budget prévisionnel 2022 pour les dépenses éligibles, détaillé comme il suit :

Dépenses prévisionnelles		Recettes prévisionnelles	
Type de dépenses	Euros TTC	Type de financeur	Euros
Charges salariales	61 057	Union européenne- LEADER	48 000
Animation 70% (30% fonds préparatoire)	28 975		
Gestion	32 082		
Frais liés à l'animation du GAL	2 200	Conseil Départemental des Vosges	8 900
Frais de déplacement	800	Autofinancement Syndicat Mixte	6 357
Matériel informatique	750		
Adhésion LEADER France	650		
TOTAL	63 257	TOTAL	63 257

Il est proposé aux élus du Conseil Syndical :

DE VALIDER le budget prévisionnel 2022 ci-dessus

DE S'ENGAGER à prendre à sa charge le différentiel en cas de non attribution des montants de subventions sollicitées

D'AUTORISER le Président à solliciter l'aide du Département des Vosges et des fonds FEADER (Leader) et à signer tous les documents nécessaires

DE DIRE QUE les crédits seront inscrits au BP2022 proposé au vote lors d'un prochain conseil

Cette délibération n'appelle aucune remarque.

Le Président soumet ensuite la délibération au vote.

Délibération votée à l'unanimité.

Délibération n°20211214/011 : Convention de groupement de commande avec INRAE dans le cadre du PAT

Le **Président rappelle** qu'une délibération antérieure validait le lancement de l'étude INRAE permettant l'analyse des flux entre producteurs et consommateurs sur le territoire.

Termes de la délibération proposée au vote :

Vu le Code général des collectivités territoriales, article L1411-1;

Vu l'ordonnance n° 2018-1074 du 26 novembre 2018 portant partie législative du code de la commande publique ;

Vu l'article L. 2113-6 ; 7 relatif au groupement de commandes ;

Vu le projet de convention constitutive du groupement de commandes ci-annexée

Vu le Contrat de Transition Ecologique (CTE) porté par le PETR du Pays de la Déodatie, dont l'objectif est l'établissement d'une stratégie d'adaptation du territoire au changement climatique,

Vu la délibération n°20190711/003 prise en date du 11 juillet 2019 validant la mise en place un Programme alimentaire Territorial partagé avec la CASDDV et la CCBVV,

Vu la convention de partenariat établie entre la Communauté d'Agglomération de Saint-Dié-des-Vosges, la Communauté de Communes de Bruyères Vallons des Vosges et le PETR du Pays de la Déodatia, relative au diagnostic alimentation,

Vu la délibération N°20200618/002 votée le 18 juin 2020 validant le plan de financement et le projet de réponse à l'appel à projet régional PNA 2020 porté par la DRAAF Grand Est qui a pour ambition d'identifier, valoriser et accompagner des projets fédérateurs qui concourent à l'atteinte des objectifs de la politique publique de l'alimentation en région Grand Est dont l'objectif de développer une restauration collective plus locale

Vu la délibération N°20210222/008 votée le 22 février 2021 validant le principe de co-porter avec la Communauté d'Agglomération de Saint-Dié-des-Vosges et la Communauté de Communes de Bruyères Vallons des Vosges un projet alimentaire territorial, autorisant le Président à solliciter le financement de l'Etat du PNA au titre des PAT en émergence, par l'appel à projet du Programme National pour l'Alimentation dans le cadre du plan de relance sur le volet « PAT en émergence » afin de bénéficier d'une aide sur 36 mois pour la mise en place de moyens d'animations dédiées (ingénierie et communication) et de la labellisation nationale. Le plan de financement prévisionnel sur les 3 ans étant de 149 600 euros de septembre 2021 à septembre 2024

Vu la labellisation PAT en émergence du PETR et l'attribution de la subvention par l'état au titre du PNA pour mener à bien son projet,

Vu la délibération n°20210701_006 validant le projet de développement d'outils pour la mise en œuvre du PAT, le plan de financement prévisionnel sur les 3 ans, de septembre 2021 à septembre 2024 : Etude de flux et mise en place d'un observatoire & Accompagnement à la mobilisation du foncier pour 50 000 euros,

Vu la délibération n°20210701_007, valide la convention de partenariat PROJET ALIMENTAIRE TERRITORIAL « Cultivons notre alimentation en Déodatia » avec la Communauté d'Agglomération de Saint-Dié-des-Vosges et la Communauté de communes de Bruyères, Vallons des Vosges valable sur la période de l'opération soit pour une durée de 3 années à compter du 01 septembre 2021, la seule la part d'autofinancement restant à la charge des collectivités avec 1/3 PETR de la Déodatia, 1/3 CASDDV et 1/3 CCBVV

24

Le Président expose :

En 2020, le PETR du Pays de la Déodatia s'est engagé dans un Contrat de Transition Ecologique. Divers axes d'actions d'adaptation au changement climatique y sont déclinés. En 2021, la démarche du PETR sur l'alimentation a été labélisée Projet Alimentaire Territorial.

Le PETR du Pays de la Déodatia a missionné l'INRAE (*Institut de recherche public œuvrant pour un développement cohérent et durable de l'agriculture, l'alimentation et l'environnement*) pour la réalisation d'une « ETUDE DES FLUX ENTRE PRODUCTIONS ET COMMERCIALISATION » sur le territoire, projet financé par l'Etat – France Relance.

Les objectifs de cette étude sont :

- ⇒ L'amélioration de la connaissance du fonctionnement des flux des exploitations (par atelier de production) afin de structurer l'adéquation de la demande et les possibilités du territoire.
- ⇒ L'identification des besoins et les possibilités de structuration de filière (ventes directes consommateurs, approvisionnement restauration collective, besoins installation...)

La conduite de l'étude est programmée en 2 étapes à savoir :

- ⇒ Phase 1 : Création de l'outil type observatoire (Janvier 2022 à juillet 2022). Cette phase du projet permettra d'aboutir à une première version de l'outil avec preuve de concept (prototype).
- ⇒ Phase 2 : Déploiement sur le territoire qui consiste en le recueil de données par enquête de terrain et d'analyse afin de caractériser les flux d'approvisionnement sur le territoire.

Cette étude servira de socle de réflexion et de concertation entre les différents acteurs de la filière afin d'alimenter le PAT en actions concrètes.

L'Unité Recherche ASTER (Département ACT Sciences pour l'action, les transitions, les territoires) de l'INRAE est désignée coordonnatrice du groupement pendant toute la durée de la présente convention.

Le coordonnateur est chargé de mettre en œuvre la procédure. Il est notamment chargé de procéder aux opérations suivantes :

- L'organisation et la gestion du secrétariat ;
- La passation de l'avis d'appel public à la concurrence,
- L'ouverture des candidatures et des offres ;
- L'analyse des candidatures et des offres ;
- La négociation (le cas échéant) ;
- L'information aux candidats non retenus et au prestataire retenu ;
- La rédaction du rapport de présentation ;
- La signature et la notification du marché ;
- La diffusion de l'ensemble des pièces du marché à chaque membre du groupement ;
- L'avis d'attribution ;
- La publication des données essentielles.
- Il est chargé d'émettre le bon de commande pour la partie qui le concerne et de payer la ou les factures afférentes.

Le coordonnateur prend à sa charge les frais de gestion du groupement de commandes et effectue sa mission gratuitement.

Il est proposé aux élus du Conseil Syndical :

DE VALIDER la convention de groupement de commande ;

D'AUTORISER le Président à signer tous les documents nécessaires et afférents à ce dossier.

25

Il est précisé que : cette étude fait l'objet d'une approche générale et plus ciblée sur l'alimentation des cantines en collectivité et ne se focalisera sur une filière agricole en particulier.

C'est un état des lieux des besoins.

La question de la disponibilité des terrains est importante pour l'installation de producteurs. Ce travail sera mené par l'Association Terres de Liens avec qui nous avons signé une prestation de service.

L'intervention de Terres de liens pour présenter sa prestation initialement prévue le 15 décembre 2021 au conseil communautaire de la CCBVV est repoussée car n'est pas inscrite à l'ordre du jour.

L'Association est intervenue récemment pour les élus de la CASDDV lors de la dernière Conférence des Maires.

Le Président soumet la délibération au vote.

Délibération votée à l'unanimité.

COMPTE RENDU DES ATTRIBUTIONS DU PRESIDENT EXERCEES PAR DELEGATION DU CONSEIL

Dans le cadre du Programme SARE :

Signature de la Convention 2021-2023 avec le Département des Vosges, cette convention accordant une subvention de 8 000 euros par an pour le programme SARE

Dans le cadre de l'action « Mobilisation du foncier au service d'une agriculture de proximité » :

- Signature de la Proposition d'accompagnement de Terre de Liens Lorraine représentant 25 000 euros
- Signature de la Convention avec Terre de Liens Lorraine permettant la refacturation à l'issue de chaque étape

Décision Budgétaire N°2/2021 :

Le Président rappelle que la Décision Budgétaire N°1/2021 a été rapportées lors du conseil du 1^{er} juillet 2021

Motifs du recours à cette Décision budgétaire :

2 soldes de subvention ont été inscrits dans les écritures de rattachements mais ils ne seront pas perçus en 2021 :

- Solde des Fonds européens FEADER, concernant la Gestion et l'Animation 2020, inscrit au compte 7477, à hauteur de 47 521.86 euros.

Mais solde pour lequel le PETR est toujours en attente du retour de la convention juridique de la Région Grand Est sans laquelle la demande de paiement ne peut intervenir, le solde attendu ne sera donc pas versé avant 2022 par l'ASP

- Solde du Département des Vosges concernant l'Animation du programme Leader 2020, inscrit au compte 7473, à hauteur de 8 900 euros.

Mais solde inscrit par erreur dans les rattachements, le titre de recette ayant déjà été émis par les services du PETR sur somme reçue en 2020 (titre N°550 du 18/12/2020)

Afin de procéder aux écritures de régularisation comptable des rattachements pour les produits à recevoir enregistrés en 2020 non perçus en 2021, dont les écritures sont prévues pour un total de 56 421.86 euros (47 521.86 euros prévus au compte 7477 et 8 900 euros prévus au compte 7473), les crédits nécessaires n'étaient pas suffisants au chapitre 67 de la section de fonctionnement au BP 2021 et 31 063.28 euros de dépenses imprévues étaient disponibles donc une décision budgétaire a donc été prise, envoyée au contrôle de légalité et transmise au Service de Gestion Comptable de Saint Dié des Vosges :

Le Président présente les écritures de la décision budgétaire n°2/2021 signée et passée au contrôle de légalité le 13/12/2021 :

26

Section de fonctionnement – Dépenses :

022 « Dépenses imprévues » - 8 000,00 euros

Chap 67 – Charges exceptionnelles

6718 « Autres charges de gestion courante - autres » + 8 000,00 euros

QUESTIONS DIVERSES

Date du prochain Conseil Syndical :

Le Président informe les élus de la tenue du prochain Conseil Syndical qui devrait avoir lieu le 08 février 2022 à 19h (suite au bureau prévu le 25 janvier 2022) en présentiel si les conditions le permettent bien avec notamment la présentation du DOB 2022 et dans une grande salle au vu de la présence des tous les nouveaux élus.

Le BP 2022 devant être adopté avant le 15 avril 2022 et 2 mois au maximum après le DOB. Le Débat d'orientation budgétaire pourra être repoussé en fonction des délais d'intégration de la CC Gérardmer Hautes Vosges.

Point sur les recrutements :

- Poste CEE : Le candidat retenu a finalement décliné la proposition. Le Pays relance les entretiens.
- Poste Clauses : Le Pays n'a toujours pas trouvé de candidat, peu de profils qui correspondent au besoin.

- Poste PSE : une candidate est trouvée (Claire JEHL) et son recrutement interviendra le 03 janvier 2022 pour une durée de 6 mois renouvelable.

Point sur les dossiers MHE :

La MHE a un objectif de 186 dossiers « Habiter Mieux en Déodatie » en 2021 et à ce jour ce sont 136 nouveaux dossiers instruits en 2021.

L'objectif de 80% en 2021 peut être atteint mais l'objectif fixé est compliqué à atteindre au vu notamment de la situation sanitaire actuelle et des nouvelles contraintes imposées par l'Etat : 35% d'économie d'énergie à obtenir après travaux contre 25% auparavant.

En revanche, les enveloppes de travaux sont bien supérieures ; ce qui ne modifie pas la participation des EPCI.

Formalisme suite à l'intégration de la CCGHV :

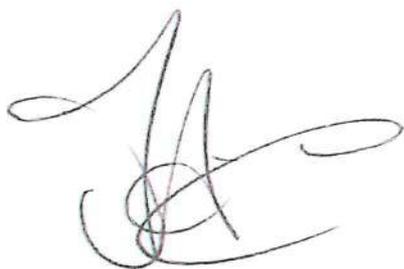
Après délibération des 3 EPCI et 8 communes concernées validant l'intégration de la CCGHV en tant que nouvel adhérent du PETR et désignant les élus titulaires et suppléants qui siègeront au Conseil Syndical, le conseil se réunira et un nouveau bureau sera constitué. Les statuts pourront être modifiés en conséquence.

L'ordre du jour étant terminé, le Président remercie les élus de leur participation et lève la séance à 20H20.

27

Fait à Saint-Dié-des-Vosges, le 20 décembre 2021

Le Secrétaire de séance,
Denis MASY



Le Président du PETR,
Aurélien BANSEPT



- Poste PSE : une candidate est trouvée (Claire JEHL) et son recrutement interviendra le 03 janvier 2022 pour une durée de 6 mois renouvelable.

Point sur les dossiers MHE :

La MHE a un objectif de 186 dossiers « Habiter Mieux en Déodat » en 2021 et à ce jour ce sont 136 nouveaux dossiers instruits en 2021.

L'objectif de 80% en 2021 peut être atteint mais l'objectif fixé est compliqué à atteindre au vu notamment de la situation sanitaire actuelle et des nouvelles contraintes imposées par l'Etat : 35% d'économie d'énergie à obtenir après travaux contre 25% auparavant.

En revanche, les enveloppes de travaux sont bien supérieures ; ce qui ne modifie pas la participation des EPCI.

Formalisme suite à l'intégration de la CCGHV :

Après délibération des 3 EPCI et 8 communes concernées validant l'intégration de la CCGHV en tant que nouvel adhérent du PETR et désignant les élus titulaires et suppléants qui siègeront au Conseil Syndical, le conseil se réunira et un nouveau bureau sera constitué. Les statuts pourront être modifiés en conséquence.

L'ordre du jour étant terminé, le Président remercie les élus de leur participation et lève la séance à 20H20.

27

Fait à Saint-Dié-des-Vosges, le 20 décembre 2021

Le Secrétaire de séance,
Denis MASY

Le Président du PETR,
Aurélien BANSEPT

